



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



INFORISQUE

Festival de la prévention 2-3 juin 26

Santé des femmes au travail : un angle mort de la prévention ?

Florence Chappert, Responsable de la Mission Égalité Intégrée, ANACT

Co-Pilote des actions « Santé des femmes » du Plan Santé Travail



**Financé par
l'Union européenne**

Un EPA sous la tutelle de la direction générale du travail

- Une Agence Siège nationale **sous tutelle du Ministère en charge du travail**
- Un réseau de **16 agences régionales (Aract)**

Ses missions :

- Promouvoir **l'amélioration des conditions de travail**, en agissant sur **l'organisation du travail** et les **relations professionnelles**.
- **Concevoir et diffuser des méthodes et outils** pour concilier durablement **qualité de vie au travail** et **performance**.



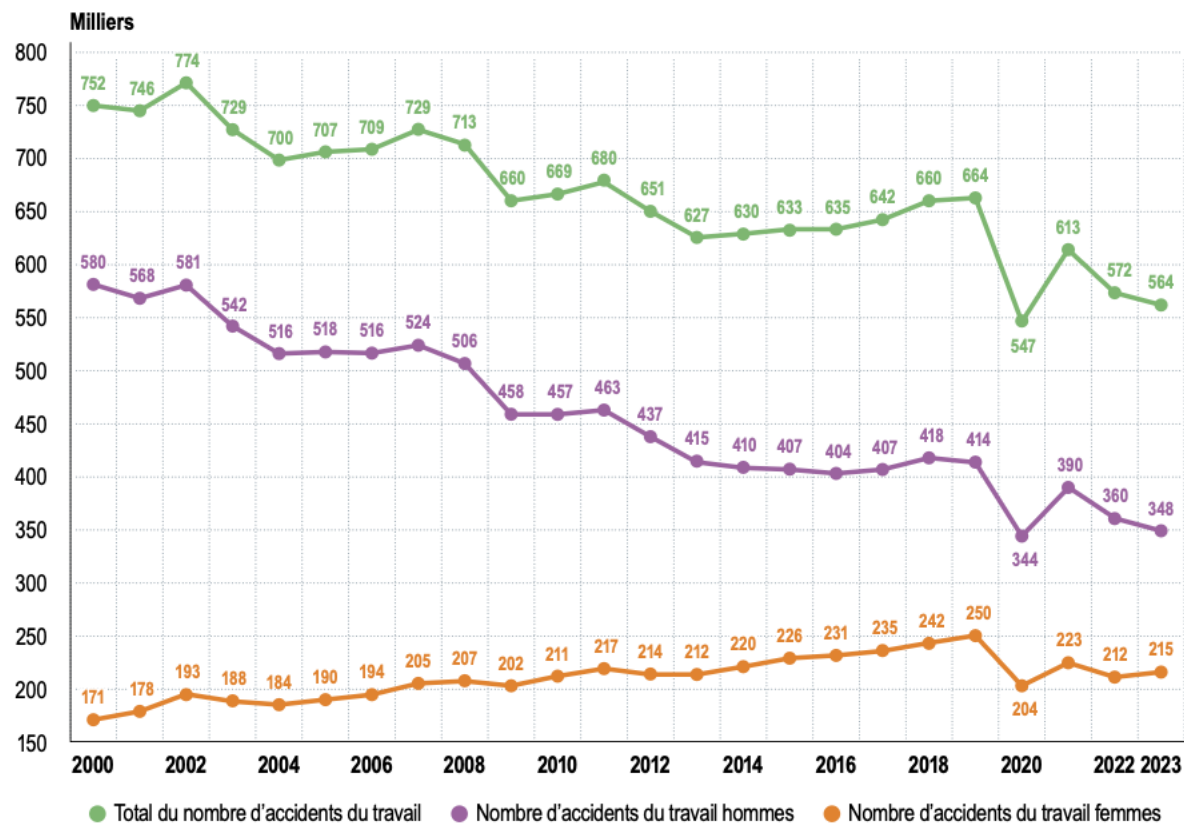
Accidents de travail du secteur privé

Publication données sexuées CNAM novembre 25

Obligation de la loi depuis 2016

- La baisse globale des AT depuis 2001 masque la hausse du nombre d'AT pour les femmes

Figure 93
Évolution du nombre d'AT (en milliers) reconnus en 1^{er} premier règlement selon le genre – années 2000 à 2023



Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SNTRP sur les neuf CTN, y compris sections au taux FSNA ou bureau, catégories professionnelles particulières et compte spécial MP.

Périmètre CNAM: en 2023, plus de 20 Millions de salariés (environ 53% H 47% F)

Sur la période 2000-2023:

- baisse du nombre d'AT global : – 25 %
- pour les hommes : – 40 %
- pour les femmes: + 26 %

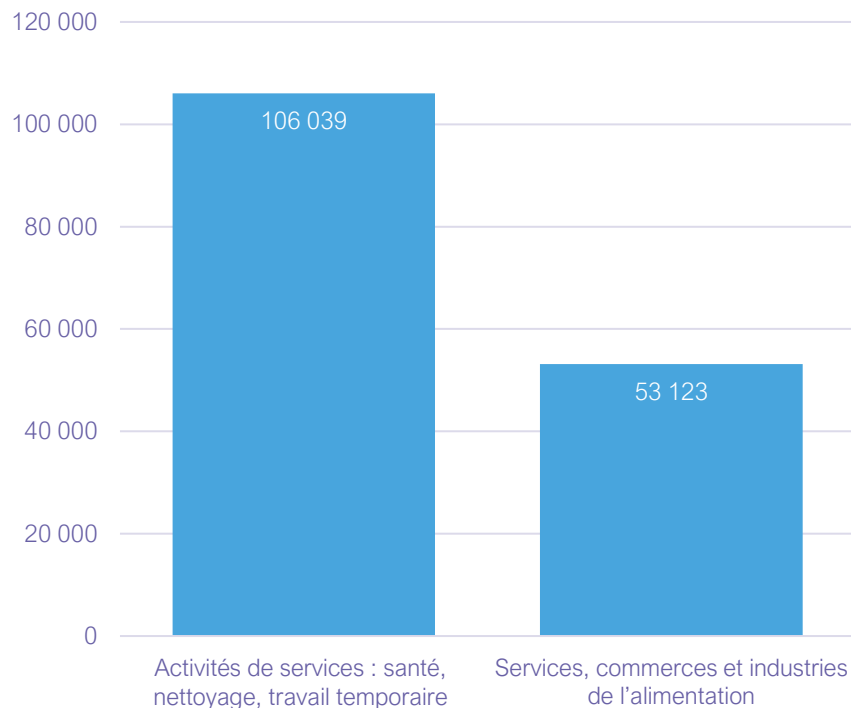
<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>



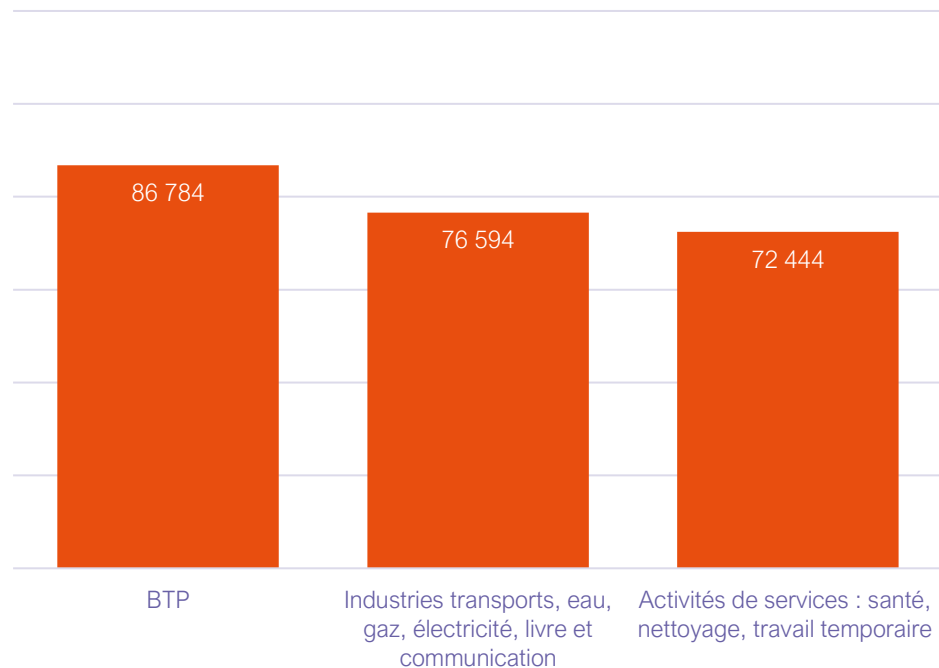
Financé par
l'Union européenne

Secteurs professionnels où femmes et hommes déclarent le plus d'accidents de travail en 2019

Femmes



Hommes



Les Activités de service (Santé , social, nettoyage , intérim...) plus accidentogènes que le BTP

Publication Anact Juillet 2022:

<https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>

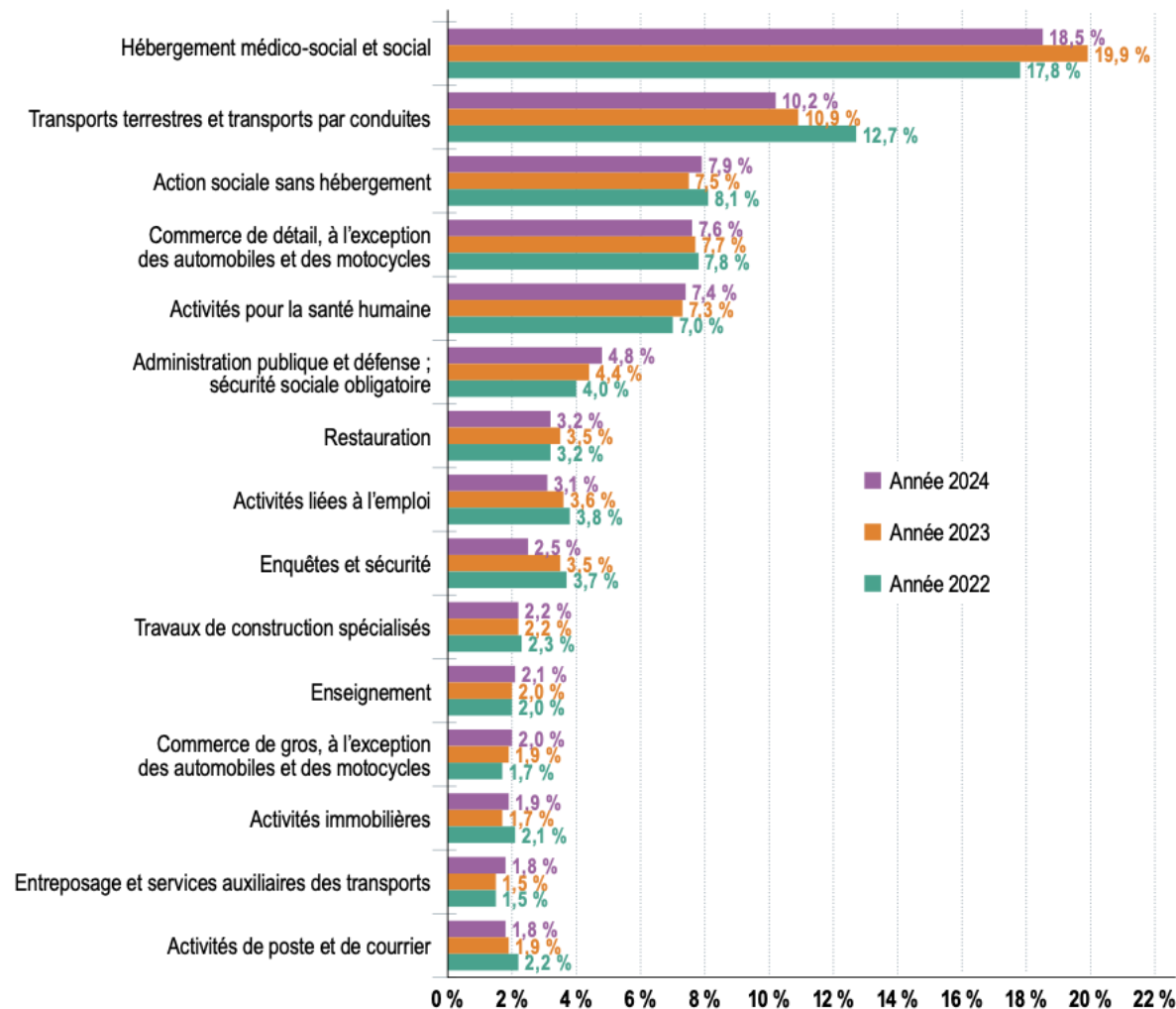


Financé par
l'Union européenne

Focus sur Les AT entraînant des pathologies psychiques et/ou survenant dans un contexte de RPS

Figure 91

Répartition des AT en lien avec des affections psychiques et/ou des RPS pour les 15 premiers secteurs concernés – années 2022, 2023 et 2024



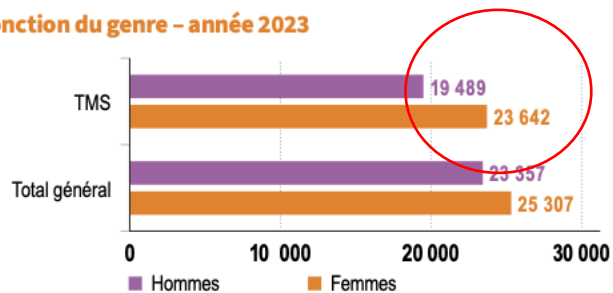
Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SNTRP sur les neuf CTN, y compris sections au taux FSNA ; non compris : autres catégories professionnelles particulières – périmètre actuel des CTN.

Les AT en lien avec des affections psychiques ou des RPS se concentrent sur certains secteurs, qui ont en commun **un lien avec le public** notamment

- **le secteur médico-social (18% en 24)**
- **le transport de personnes (10%)**
- **l'action sociale (8%)**
- **et le commerce de détail (7%)**

D'une manière générale les secteurs avec une moins bonne santé mentale sont ceux où il y a une **forte composante de travail avec le public/client/patient usager**.

Figure 101
Répartition des TMS en fonction du genre – année 2023



Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SNTRP sur les neuf CTN, y compris sections au taux FSNA, catégories professionnelles compte spécial MP.

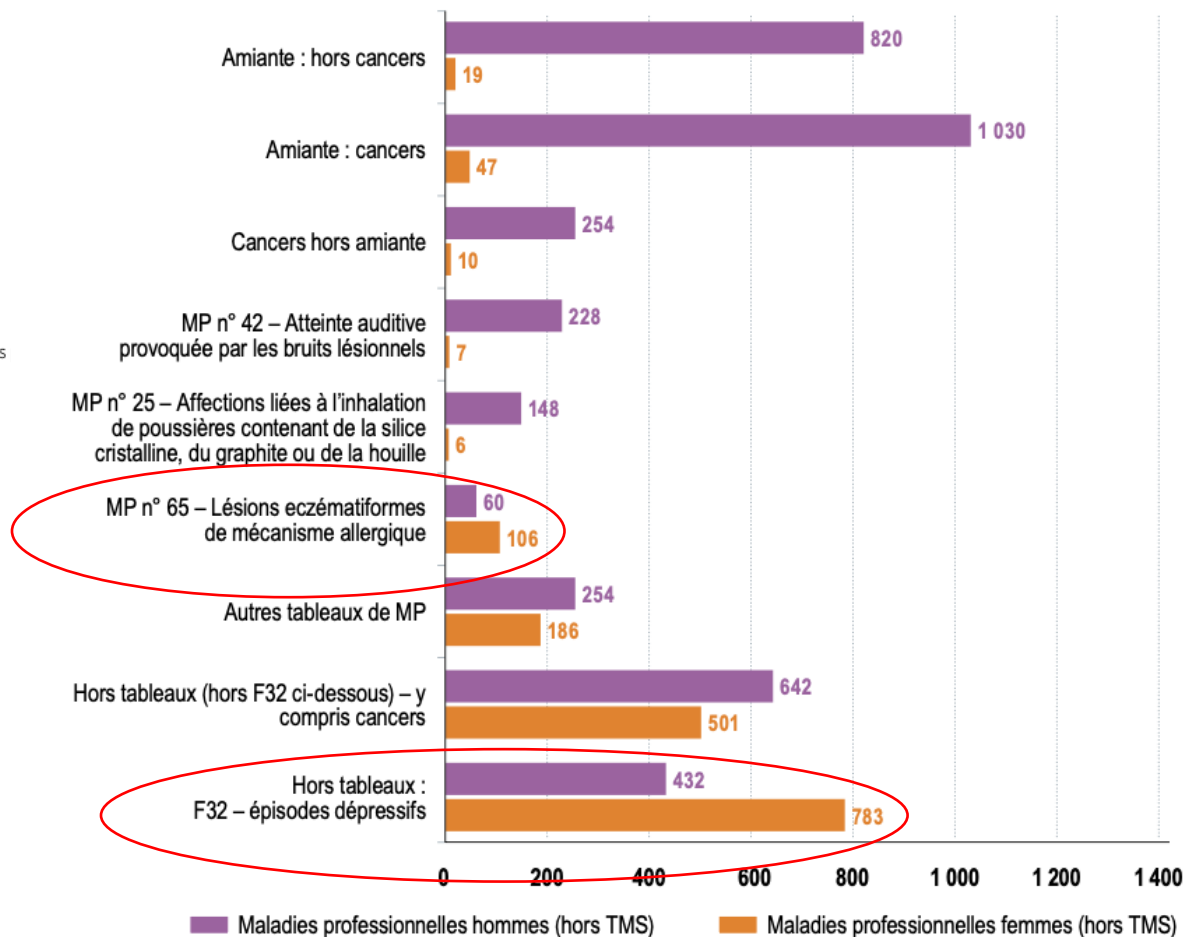
Périmètre CNAM: en 2023, plus de 20 Millions de salariés (53% H 47% F)

Malgré une sous déclaration et sous reconnaissance des MP, on constate sur-représentation des femmes en 2023:

- dans les MP
- les TMS
- les lésions eczématiformes
- les épisodes dépressifs liés au travail

<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

Figure 103
Répartition des MP autres que les TMS selon le type de pathologie en fonction du genre – année 2023



Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SNTRP sur les neuf CTN, y compris sections au taux FSNA, catégories professionnelles particulières et compte spécial MP.

Une sous-reconnaissance des Cancers Professionnels pour les femmes

1800 cancers pro reconnus en moyenne chaque année : **96% Hommes retraités**, en lien avec amiante

1 Le travail de nuit : facteur de risque de **cancer du sein** (CIRC, Anses, Inserm)

2018 Inserm (Pascal Guénel): Risque de cancer du sein qui augmente de 26% pour femmes non ménopausées

2023 Action CFDT: Infirmière Moselle 28 ans de travail de nuit Cancer du sein reconnu comme MP par CRRMP Grand Est - 2024 2ème reconnaissance

2 Les agents chimiques des activités de soin et nettoyage: facteur de risque de **cancer du sein**

=> travail du GISCOP 84 + Etude Anses: 7 agents cancérogènes dans les produits de nettoyage (+ formaldéhyde...) – Secteur de l'entretien et de la santé très exposés

<https://hal.science/hal-04225523/document>

3 L'amiante : en 2023 dans le tableau de reconnaissance du **cancer de l'ovaire** (CIRC, Anses)

- **professions exposées** : conductrices de machines textile, ouvrières non qualifiées de l'électricité
- **environnement de travail amianté** : administration, enseignement , santé

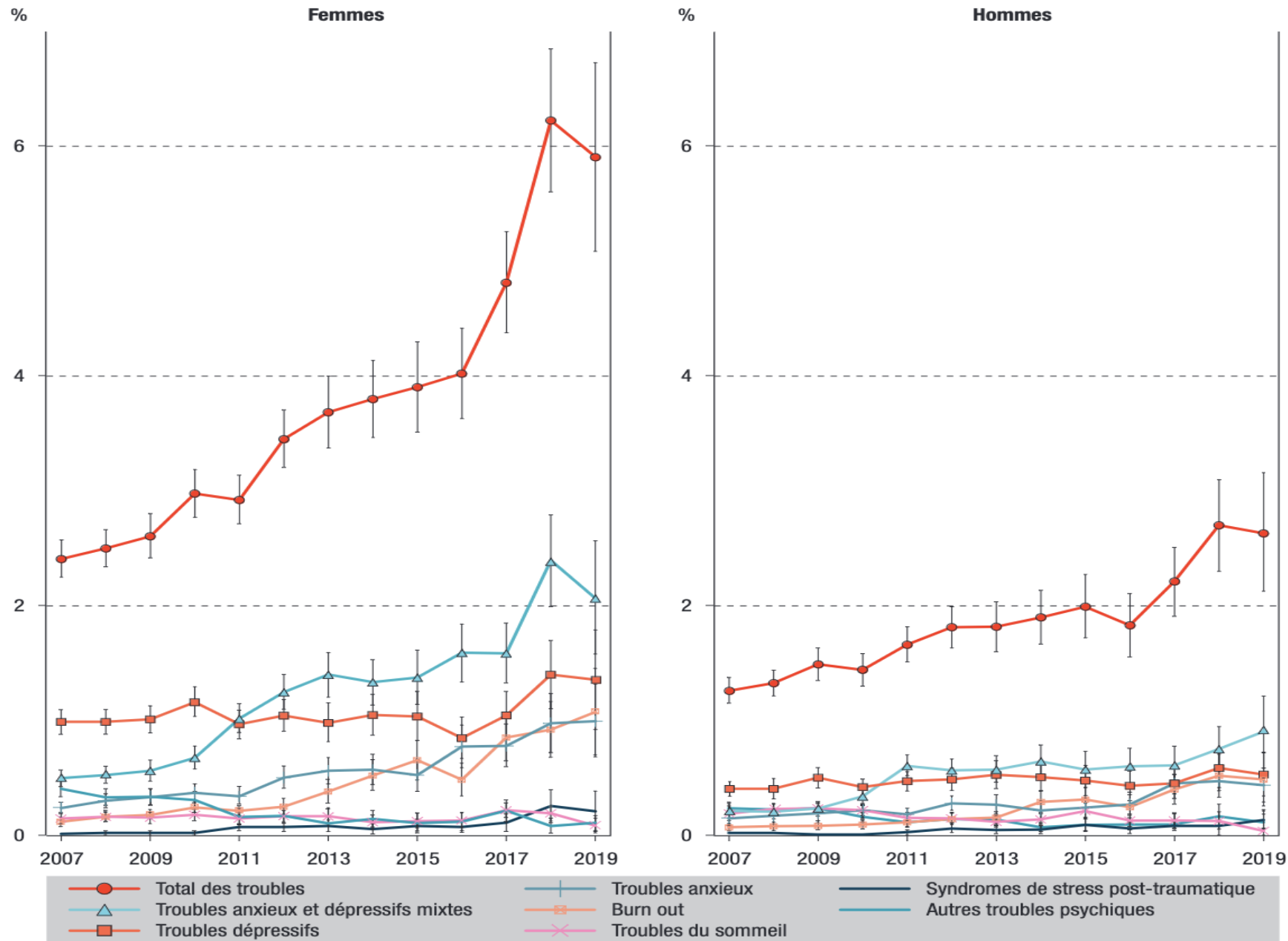
Santé Publique France 2024: Maladies à caractère professionnel (MCP)

Contexte de dégradation de la Santé mentale au travail, plus rapide pour les femmes que pour les hommes

Delézire P, Homère J, Garras L, Bonnet T, Chatelot J. La souffrance psychique en lien avec le travail à partir du Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel : résultats des enquêtes transversales 2013 à 2019 et évolution depuis 2007. Bull Épidémiol Hebd. 2024;(5):92-103. http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2024/5/2024_5_3.htm

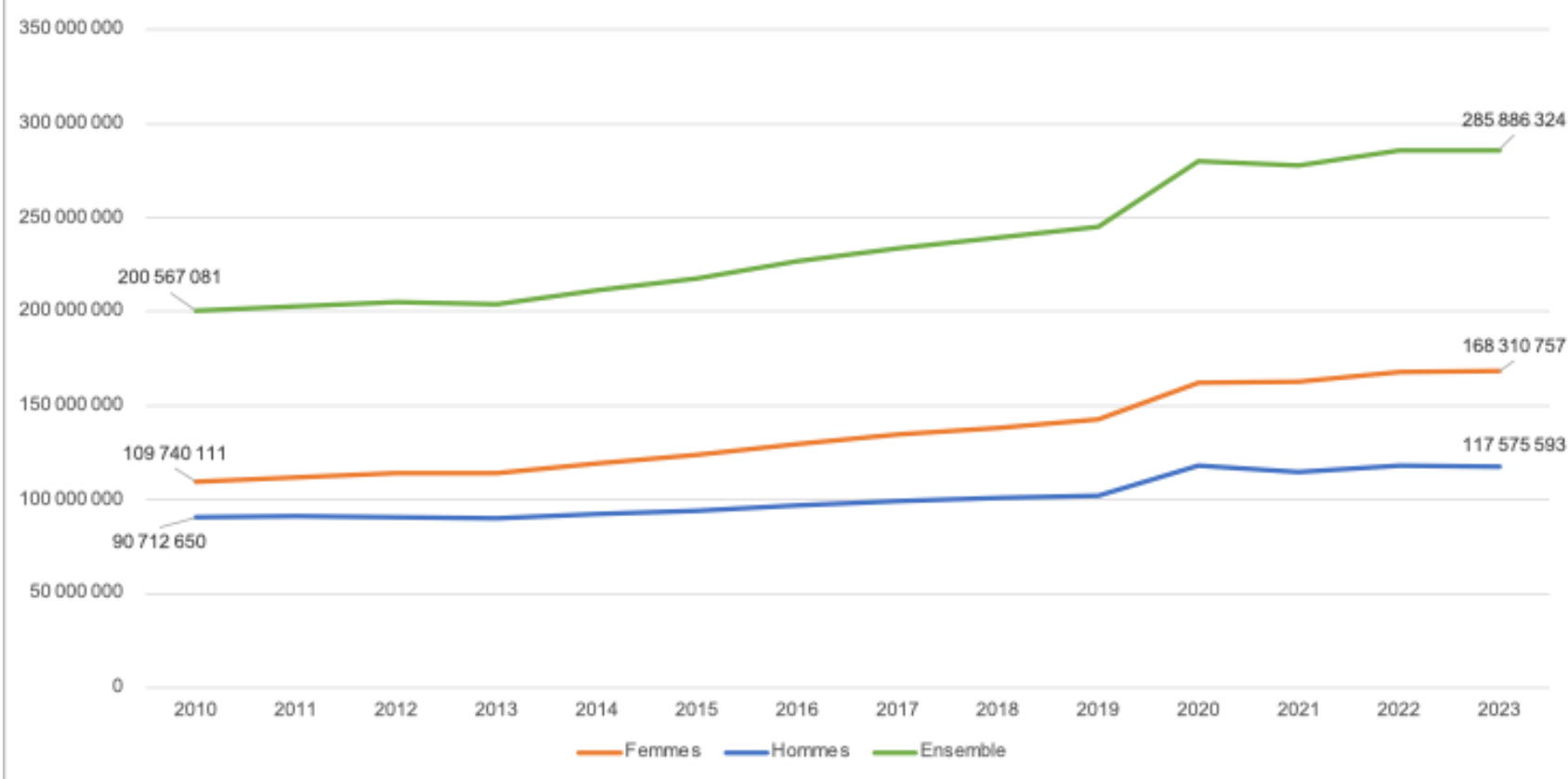
Figure 2

Évolution des prévalences de la SPLT et des troubles la composant parmi les salariés vus en visite médicale, Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel, France, 2007-2019



SPLT : souffrance psychique en lien avec le travail.

évolution du nb d'arrêts maladies indemnisés selon le sexe de 2010 à 2023



Augmentation de l'absentéisme depuis le covid:

- progression de l'emploi des seniors,
- absentéisme des jeunes...
- et de l'écart femmes/hommes (43% de journées indemnisées en plus pour les femmes)

Le champ est celui du régime général, hors travailleurs indépendants, pour la France entière. Il couvre les indemnités journalières (IJ) des **salariés du secteur privé** (hors exploitants et salariés agricoles) et **des contractuels de la fonction publique**, soit une population estimée à 21 millions de personnes en 2023. Les données ne portent que sur les arrêts ayant donné lieu à une indemnisation par l'Assurance Maladie et n'incluent pas les arrêts de 3 jours ou moins soumis à un délai de carence.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/241211_ER_Arrets-Maladie

PREVENTION

Conditions de travail et Risques Professionnels



1. **Sous évaluation des risques professionnels** et déficit de prévention dans les métiers à prédominance féminine
2. **Inadaptation des organisations / matériels EPI / cadences** dans les métiers à prédominance masculine
3. **Facteurs de risques organisationnels** liés aux violences sexistes et sexuelles

MAINTIEN

Prévention de la désinsertion professionnelle



1. **Usure professionnelle:** Sur représentation des femmes en lien avec les parcours et emplois
2. **Problématiques de santé reproductive**
 - **Cycle reproductif :** Grossesse (+ post partum) , Ménopause / Andropause , IVG, PMA
 - **Maladies féminines:** troubles menstruels endométriose, cancer du sein, utérus, ovaires...
3. **Cumul vie professionnelle - vie familiale** (parentalité, aide ...)

Représentations de
métiers
et stéréotypes
sociaux de genre

1 Organisation et répartition des activités

Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes différents - et au sein d'un même poste - à des activités distinctes

2 Conditions de Travail & Santé

Femmes et hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques et pénibilités souvent invisibilisés. Les risques peuvent avoir des effets différenciés. Les politiques de prévention et équipements sont pensées au masculin.

3 Parcours

Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle dans et en dehors de l'entreprise. Elles et ils n'ont pas les mêmes parcours d'exposition aux risques, à l'usure professionnelle

4 Temps de travail et articulation

Femmes et hommes n'ont pas la même durée de travail, les mêmes horaires de travail, les mêmes activités hors travail, les mêmes conditions de télétravail.

Organisation du
travail,
pratiques RH,
de prévention
et de management

des situations de
travail différenciées
pour les femmes et
pour les hommes

rémunération
(salaire,
primes)

santé
au travail
(AT, MP, Absence, RPS,
Sexisme)

carrière
(formation, promotion...)

CAS Imprimerie Aract Normandie

HYPOTHESE N°2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Critère de pénibilité du travail: le poids cumulé journalier

> Des ports de charge invisibilisés

Observations :

4 000 ouv./h,
réglages délicats,
cartouches provenant des Variquicks
4 postes
Poids estimé des briques : 20kg

- > 1 cartouche / 45''
- > Soit 80 cartouches / h
- > Soit 1,6t soulevée / h
- > Soit **11t/ personne / jour** (poids d'1 Hubble)



CAS Imprimerie Aract Normandie

HYPOTHESE N°3 : PARCOURS

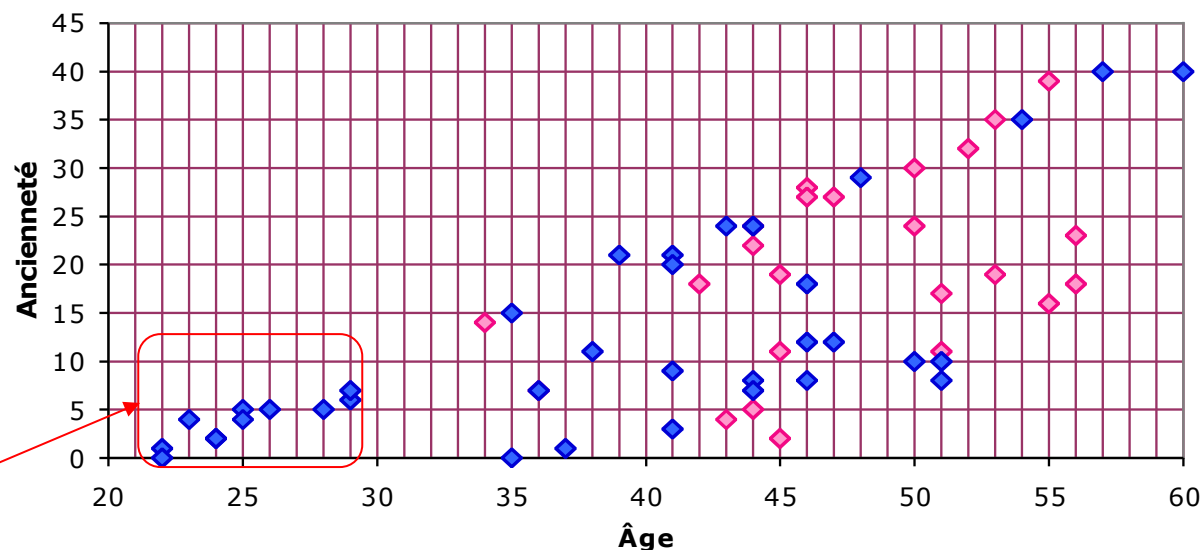
différences de parcours entre femmes et hommes

Répartition des salariés du Brochage selon l'âge et l'ancienneté en 2009

Notes analyse :

➡ Les femmes partent à la retraite ou sont licenciées pour raisons de santé, avec une ancienneté forte

➡ Les hommes partent vite au bout de 3 ans en moyenne



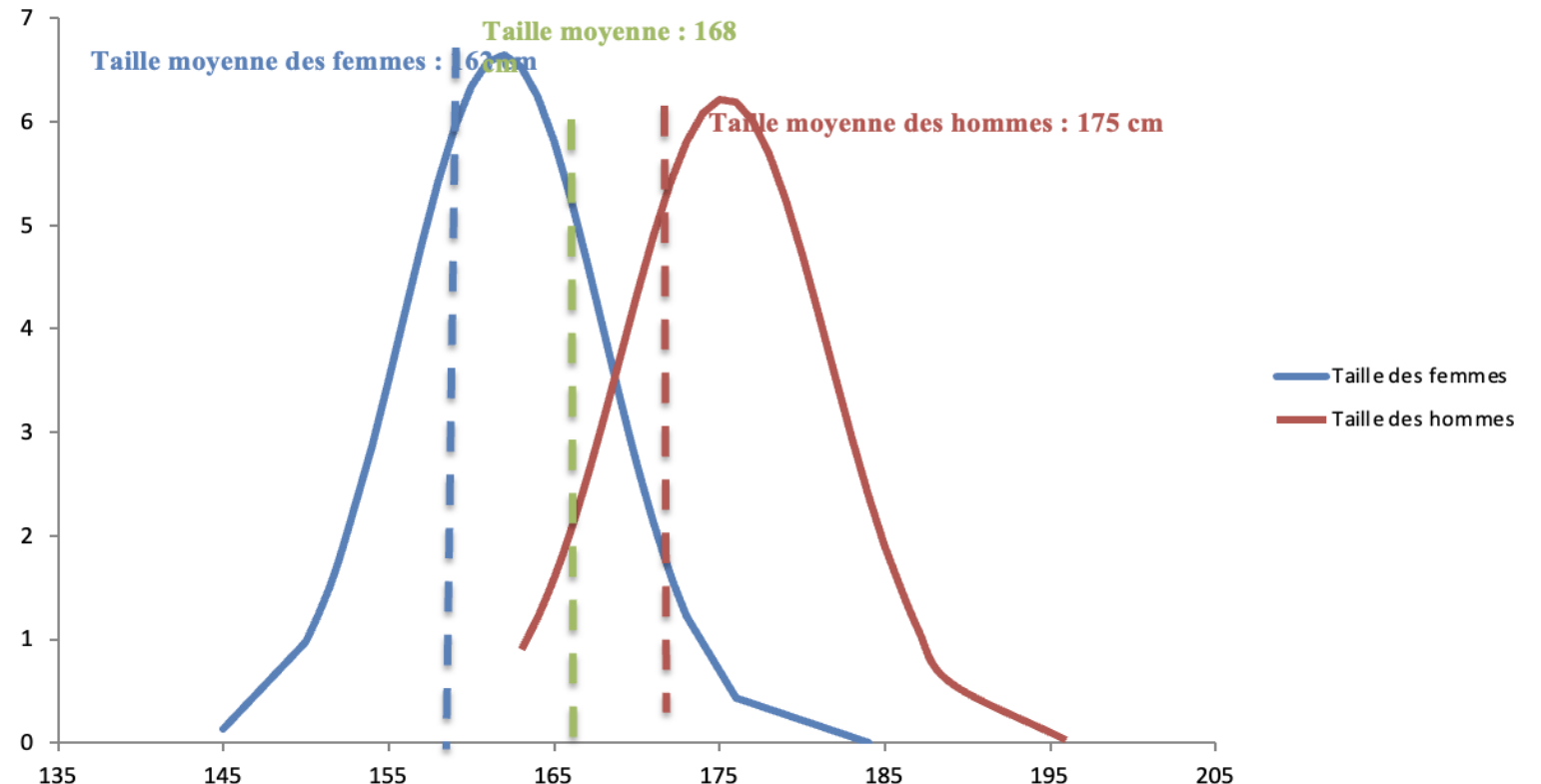
L'entreprise a commencé par résoudre le problème de pénibilité en recrutant des hommes pendant 7 ans au même poste de démarrage dans l'entreprise que celui des femmes (aide-finition)

HYPOTHESE N° 2 : CONTRAINTES DE TRAVAIL

Inadaptation des cadences, du matériel, du port de charges aux différences physiologiques F/H

- Les **cadences** de production dimensionnées pour des **hommes jeunes en bonne santé**
- Les matériels sont dimensionnés **pour la taille des hommes ou pour la taille moyenne** qui ne concerne que 30 à 50% des gens.
- Les femmes réalisent **des efforts et des prises de risques supplémentaires** avec l'impossibilité d'appliquer les règles de prévention
- Il y a un manque de lieux pour aller aux **toilettes à l'extérieur** ce qui **génère beaucoup d'infections urinaires**

Répartition des tailles des femmes et des hommes dans l'établissement
(199 personnes)



Réalisé par la Médecine du Travail

1.7 > Les métiers féminisés de service* sont en moyenne plus exposés aux risques professionnels que les autres catégories de métiers

✓ = exposition aux risques professionnels supérieure à la moyenne de l'ensemble des salariés, par groupe de métiers

	Métiers féminisés de service	Métiers féminisés de bureau	Métiers masculinisés ouvriers	Métiers masculinisés non ouvriers	Métiers mixtes
Pénibilité physique	✓		✓		
Intensité du travail			✓	✓	
Manque de soutien	✓		✓		✓
Conflits de valeurs	✓				
Manque d'autonomie	✓		✓		
Exigences émotionnelles	✓				✓
Instabilité du poste	✓	✓		✓	✓
Contraintes d'organisation	✓				✓

Dernière étude DARES 2023 (3/5)

Conditions de travail et mixité :
quelles différences entre professions,
et entre femmes et hommes ?

Les métiers féminisés de service sont exposés à 7 facteurs de risques sur 8

Les métiers masculinisés ouvriers sont exposés à 4 facteurs de risques sur 8



PUBLICATION

Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?

19 JANVIER 2023 | DOCUMENT D'ÉTUDES N°265

La présente étude analyse 74 conditions de travail des femmes et des hommes salariés issus de 88 professions. Elle rend compte de la plus forte exposition des hommes à la pénibilité physique et des femmes aux risques psychosociaux.

La méta-étude de l'INRS, fait ressortir que les **expositions psychosociales** qui dégradent en premier lieu **la santé mentale** sont :

- D'abord, la **demande psychologique**
- l'**injustice organisationnelle**



Puis:

- les **difficultés de conciliation**
- le manque de **latitude décisionnelle**
- le manque de **soutien social**



Pour tous ces facteurs les femmes sont sur exposées / hommes dans leurs métiers

Liés au travail : 4 points

- **Sur exposition à la précarité** (ss emploi, insécurité, métiers moins qualifiés et moins payés peu reconnus en même temps que développement multi activité qui nécessite encore plus de « jongler »)
- **Sur représentation dans les parcours hachés , pénibles précaires** (étude Santé Itinéraires Professionnels de la Dares en 2007)
- **Sur exposition à l'usure professionnelle** (CREAP dans un rapport du CSEP) avec de *Moindres possibilités d'extraction de conditions de travail délétères* avec une sous utilisation et reconnaissance des compétences
- **Sur Exposition sexisme Violences VSST / âgisme** (cf. Etude Discrimination Seniors du défenseur des Droits de 2024) voir harcèlement ordinaire

Intégrer un focus femmes/ hommes dans l'évaluation des risques professionnels dans le DUERP, c'est développer:

- Une **analyse différenciée F/H dans l'analyse des situations de travail et l'évaluation des risques professionnels**

qui prenne en compte :

- **la réalité différente du travail des femmes et des hommes** compte tenu des métiers et parcours différents mais aussi des activités de la vie personnelle (**expositions différenciées aux risques professionnels**)
- **les spécificités féminines et masculines** tant sur le plan biologique que social (**impacts différenciés des risques selon le sexe**)

Pour enrichir les actions de prévention des risques professionnels

- **avec une approche collective et universelle** dans les dispositifs de prévention ou d'organisation du travail
 - ⇒ pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous:
 - ⇒ « adapter le travail aux femmes et aux hommes »
- **qui se distingue des dispositifs individuels de maintien et de prévention de la désinsertion professionnelle**
 - usure professionnelle,
 - grossesse, ménopause...
 - endométriose, cancer du sein...
 - Parentalité, aide, violences conjugales...

Problématiques de santé publique => des risques de désinsertion professionnelle

- **Certaines périodes du cycle reproductif des femmes :**
 - **Grossesse** (+ dépression post partum 1 mère sur 5)
 - PMA, Fausse couche, IVG
 - Menstruations douloureuses (qui peuvent augmenter le risque de dépression)
 - **Ménopause / Andropause**

- **Pour certaines maladies qui affectent surtout les femmes :**
 - **Endométriose exclusivement féminine** 1 F sur 10
 - **Syndrome des Ovaires Polykystiques** Inserm: 1 F sur 10 - génère pour 17%
anxiété, dépression chez 46%
 - **Cancer du sein** : âge médian = 60, moyen = 63 ans
cancer de la prostate : âge médian = 68 moyen = 70 ans
 - **Fibromyalgie** 75% des femmes
 - **Ostéoporose** affecte aussi les hommes

Suite à la prescription du MT, 3 types d'aménagement possibles pour la ménopause

Aménagements à définir : avec la salariée, selon son type de travail et son environnement de travail

1. Aménagement du **poste de travail :**

limiter les positions pénibles (bureau en posture debout),
permettre de réguler la température de la pièce (fenêtre, ventilateur)
accéder à des zones plus fraîches, d'avoir de l'eau à proximité,
accéder facilement aux sanitaires (à une douche selon le poste)
mettre à disposition des tenues professionnelles avec textiles respirants

2. Adapter l'**activité** : identifier les tâches difficilement compatibles et les limiter ou les remplacer.

Ex: Comme, par exemple, éviter d'affecter la salariée à un poste d'accueil du public si elle a besoin d'aller régulièrement aux toilettes, ou ne peut pas rester debout trop longtemps.

Ex Mettre en place un **dispositif de remplacement au pied levé** si une salariée a des bouffées de chaleur et doit s'absenter dix minutes pour aller se rafraîchir.

3. Adapter le **temps de travail** :

flexibilité des horaires,
pauses plus longues ou que la salariée pourra déterminer elle-même.
plus de télétravail,
pièce pour s'allonger , voir faire la sieste
souplesse pour rdv médicaux

8 Leviers d'action pour améliorer la santé de toutes et tous **en entreprise**

1. Produire des **données sexuées en santé au travail** dans les services, les métiers
2. **Réaliser une évaluation différenciée des risques selon le sexe dans le DUERP**
3. **Enrichir le plan de prévention** : adapter les cadences, la prévention des risques physiques ou chimiques, les équipements de protection individuels - renforcer la prévention des risques psychosociaux des emplois à prédominance féminine
4. Développer la **prévention primaire des VSST** en identifiant les facteurs de risques, les postes sur exposés et les ressources collectives en prévention
5. Construire des **parcours professionnels limitant l'usure professionnelle** – développer la polyvalence, les marges de manœuvre dans l'activité et le développement des compétences
6. **Prévenir les risques de désinsertion liés aux questions de santé**: en lien avec la médecine du travail, développer des dispositifs facilitant le travail dans de bonnes conditions en cas de grossesse, d'endométriose, de ménopause, de cancer...
7. **Intégrer dans les nouveaux projets (organisation, IA, Ecologie)** la question des impacts sur les conditions de travail et de santé selon le sexe
8. **Faciliter l'articulation des temps**
Mettre en place des formes d'organisation et des formes de management permettant de réguler la charge de travail, adapter les horaires, le télétravail, limiter les horaires atypiques...

5 recommandations pour faire progresser la santé au travail de toutes et tous au niveau institutionnel

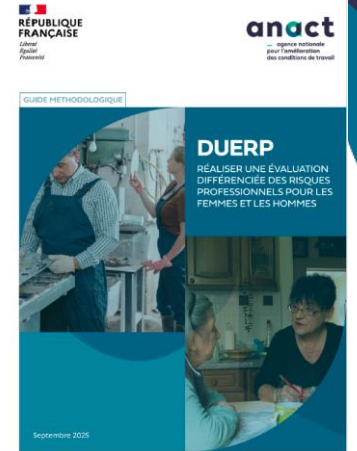
1. **Impliquer tous les préventeurs** (CNAM, INRS, ANSES, CCMSA, SPST...) dans l'intégration de l'approche différenciée femmes hommes
2. Disposer de **données sexuées en santé au travail , complétées, consolidées , actualisées** (SPST, CNAM, FP, MSA)
3. Développer des **axes de recherche sur les liens Genre Santé Travail**: santé mentale, risques chimiques, nouveaux risques, crise climatique (canicule) / transition écologique dans certains secteurs (nouveaux métiers verts, agriculture, services...), intelligence artificielle ...
4. Faire évoluer
 - les **normes des matériels et EPI** aux différences physiologiques F/H,
 - le **tableau de reconnaissance des MP** (souffrance psychique, burn out),
 - les causes de **reconnaissance d'AT** (VSST),
 - les **critères de pénibilité** des métiers « féminisés »
5. Construire un **référentiel de formation dédié à la ST des F/H** (préventeurs , médecins et services de prévention et santé au travail)

Guide méthodologique DUERP : réaliser une évaluation différenciée pour les femmes et les hommes

<https://www.anact.fr/duerp-evaluation-differenciee-risques-femmes-hommes>

3 parties :

- Partie 1 : point sur les connaissances sur la santé des femmes au travail et les écarts femmes-hommes.
- Partie 2 : à partir d'une méthode "type" d'évaluation des risques en 5 phases , comment mieux prendre en compte l'approche différenciée dans chacune d'elles ?
- Partie 3 : 7 fiches pratiques pour enrichir concrètement sa démarche, contenant des repères par famille de contraintes de travail ou de risques pour mieux identifier les écarts possibles entre les femmes et les hommes.



Kit accessible via anact.fr



3 formats de fiches :

- **Fiche Repères** : pour comprendre les enjeux
- **Fiche Outils** : des modèles concrets pour passer à l'action
- **Fiche Ressources** : documentation, retours d'expérience et exemples inspirants.

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

- 1 **Grossesse et travail : quel est le problème ?**
- 2 **Qui est concerné ?**
- 3 **Quels risques pour la grossesse et l'enfant ?**
- 4 **Quelles obligations ?**
- 5 **Quelles bonnes pratiques en matière d'information ?**
- 6 **Quelles bonnes pratiques en matière de RH, prévention, dialogue social ?**
- 7 **Quelles bonnes pratiques en matière de suivi médical ?**
- 8 **Quelles bonnes pratiques en matière de management ?**
- 9 **Quelles bonnes pratiques en matière d'aménagement des postes ?**
- 10 **Quelles bonnes pratiques en matière d'aménagement des horaires ?**

2

3

4

5

7

9

10

12

14

16

Guide Concilier Travail et grossesse

- Un 10 Questions sur de la collection Anact

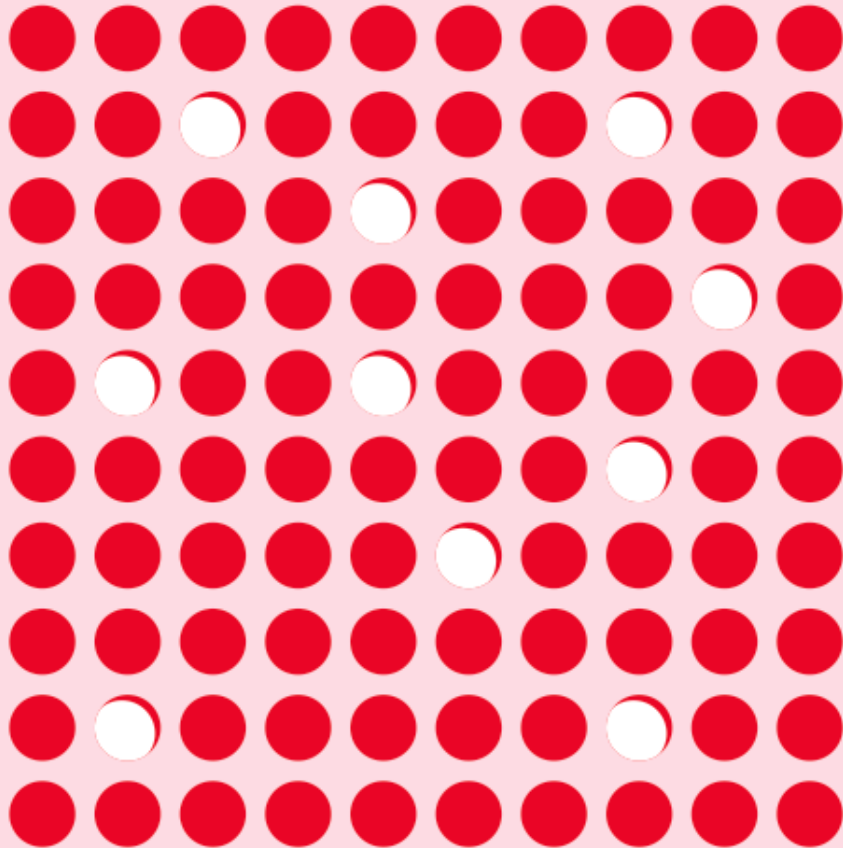


Téléchargeable sur [anact.fr](https://www.anact.fr)
<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail>



Endométriose et travail : comprendre et agir

Guide pour les dirigeants et managers



Kit Anact mars 24 Endométriose et travail

- **Une affiche de sensibilisation** que vous pouvez imprimer au format A3.

TÉLÉCHARGER L'AFFICHE

- **Un quiz** pour tester les connaissances sur la maladie et ses effets sur la vie professionnelle.

ACCÉDER AU QUIZ

- **Un guide** pour repérer des leviers d'action en matière de management et de pratiques RH notamment.

CONSULTER LE GUIDE



<https://www.anact.fr/endometriose>



Financé par
l'Union européenne

❖ [Lien vers les ressources anact.fr](#)

Sélection nationale (32 ressources) / intégralité ressources Anact-Aract (71)

4 thématiques:

- Santé des femmes
- Violences sexistes et sexuelles
- Egalité salariale
- Inclusion